

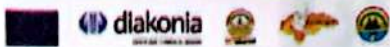
# CURRÍCULA PARA FACILITACIÓN

## ESCUELA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO



# **C**URRÍCULA PARA FACILITACIÓN

## **ESCUELA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO**





Escuela de incidencia política para el empleo digno  
y el emprendimiento

Proyecto Generando Iniciativas de Empleo Digno para  
Reducir la Pobreza en el Occidente de Honduras

Plataforma Ciudadanía y Justicia Social

Co-Financian:

Unión Europea

DIAKONIA

Ejecución: DIAKONIA y Co-solicitantes

ASONOG. Asociación de Organismos no Gubernamentales de Honduras

OCDIH. Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras y

CASM. Comisión de Acción Social Menonita

Elaboración: José Nestor Rosales

Corrección y estilo, ilustración, diseño, maquetación:  
Patricia Toledo Bautista

Supervisión: Ilsa Molina

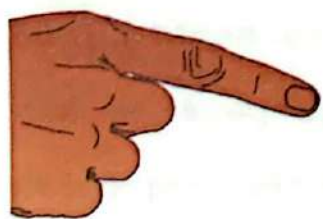
Esta publicación queda reservada para los usos y aplicaciones de ASONOG, OCDIH Y CASM, las entidades propietarias de la misma. Unión Europea y DIAKONIA no se hacen responsables por la información y contenidos aquí emitidos. Toda reproducción de este material debe ser autorizado previamente.

Santa Rosa de Copán, Honduras, CA  
2016



# Introducción

Esta es la currícula que usaremos en el proceso de capacitación en la **Escuela de incidencia política** para el empleo digno y el emprendimiento. Comenzamos por contar los antecedentes de nuestra escuela, luego la parte de fundamento teórico, después los objetivos y resultados esperados, el enfoque metodológico, el contenido que incluye la descripción de cada uno de los módulos de capacitación, donde se desarrollarán los planes de incidencia que se van a elaborar, uno por cada municipio participante. Por último presentamos las instrucciones para usar las cartillas metodológicas, las recomendaciones generales con lecturas auxiliares sugeridas y bibliografía.

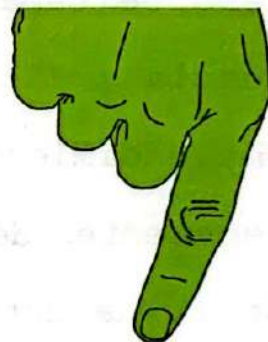


## Los antecedentes

En 2009 ASONOG, OCDIH, CASM y Diakonia acordaron organizarse en una plataforma que les permitiera rescatar elementos comunes, aprovechar las

diferencias y las experiencias de cada organización para lograr la complementariedad y una labor más integral en una zona geográfica determinada.

*La Plataforma Ciudadanía y Justicia Social* se define como un espacio de análisis, de propuesta conjunta y de aprendizajes y para dar respuesta a las deman-



das de la población meta de las intervenciones de las organizaciones que la integran.

La conformación de la plataforma responde a la necesidad de desarrollar nuevas modalidades de asociación y cooperación que permiten enfrentar de manera propositiva los nuevos retos, sobre todo la necesidad de volver efectiva la ayuda y gestionar fondos para diversificar el portafolio de financiamiento de programas y proyectos; en ese sentido, la plataforma es una instancia que permite dar continuidad y fortalecer los procesos que las cuatro organizaciones han venido realizando en años anteriores, así como, para definir e

implementar nuevos retos innovadores y desafíos propuestos bajo el marco de las políticas institucionales de cada una de las organizaciones de la plataforma.

Esta modalidad permite realizar un trabajo de sensibilización hacia la población meta a fin de ir formando ciudadanos y ciudadanas con conciencia crítica sobre la creciente desigualdad en el país, sus causas reales y de establecer alternativas que contribuyan a la transformación de un mundo más justo.

Bajo este marco, se ha formulado y se está ejecutando el proyecto "Generando Iniciativas de Empleo Digno para Reducir la Pobreza en el Occidente de Honduras," incluye la creación de dos **Escuelas de incidencia política para el empleo digno y el emprendimiento**, una en los municipios de Chinda, Ilama y Protección, Santa Bárbara, la otra en los municipios de Copán Ruinas, Santa Rita y Cabañas. Este proyecto tiene los siguientes objetivos: "Promover condiciones sociopolíticas y económicas

para la inserción laboral de mujeres y jóvenes rurales que permitan la construcción de sociedades más justas y equitativas en el Occidente de Honduras" y "Mejorar la competitividad y las oportunidades de inserción laboral digna de mujeres y jóvenes del área rural a través de alianzas público privadas y el refuerzo a iniciativas socioeconómicas sostenibles y novedosas en seis municipios de los departamentos de Copán y Santa Bárbara."

## La fundamentación teórica

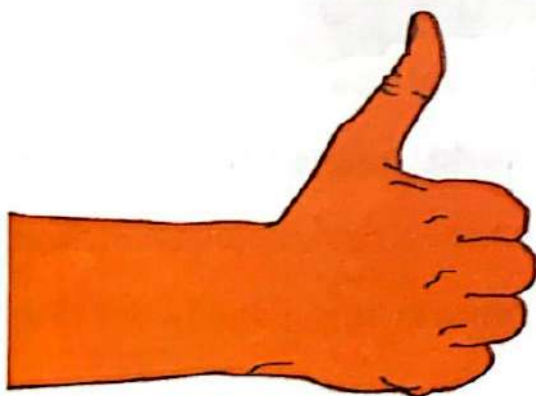
Estas escuelas serán un espacio y una oportunidad para aprender y aplicar lo aprendido. En ellas vamos a hablar de **formación de formadoras y formadores**, un proceso para desarrollar las habilidades de las personas y capacitarles en diferentes temáticas.

Después, las personas formadas podrán compartir el proceso y los conocimientos adquiridos a más personas. Esta currícula tiene como fundamento filosófico la educación popular, porque es un mecanismo para acumular y

reflexionar los saberes de la gente, y construir conocimientos en conjunto, que es lo que deseamos hacer en las dos escuelas. Más adelante se espera que quienes hayan participado en ellas, desarrollen procesos de incidencia política.

## Los objetivos de esta currícula

Desarrollar las capacidades de mujeres y jóvenes de las comunidades, para realizar pro-



cesos de incidencia política, en busca de empleo digno y para facilitar el emprendimiento.

### Interpretación del

**Objetivo:** Quiere decir que las mujeres y jóvenes que participen deberán crear al final del proceso de formación, una herramienta para el proceso de incidencia, en este caso se espera un plan

Capacitar a mujeres y jóvenes con liderazgos, para que sean capaces de capacitar a otras

personas y multiplicar el conocimiento adquirido en sus comunidades.

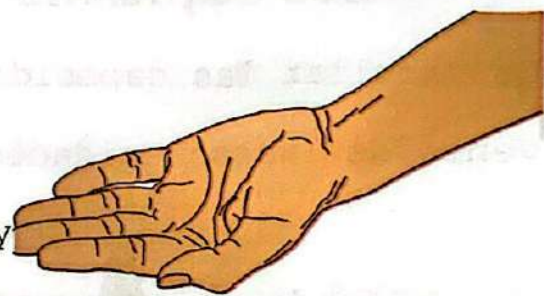
**Interpretación del Objetivo:** Las mujeres y jóvenes que participen tendrán al final de cada módulo, unas herramientas, métodos y técnicas que les ayudarán a compartir sus conocimientos con otras 450 personas.

## Resultados esperados

Esperamos capacitar y formar a 50 personas con liderazgos, 25 en cada escuela, para que compartan a más personas los conocimientos adquiridos, hasta alcanzar un total de 500 personas capacitadas.

Que las personas capacitadas sean capaces de formular un plan de incidencia política por municipio participante.

## Enfoque metodológico de la escuela

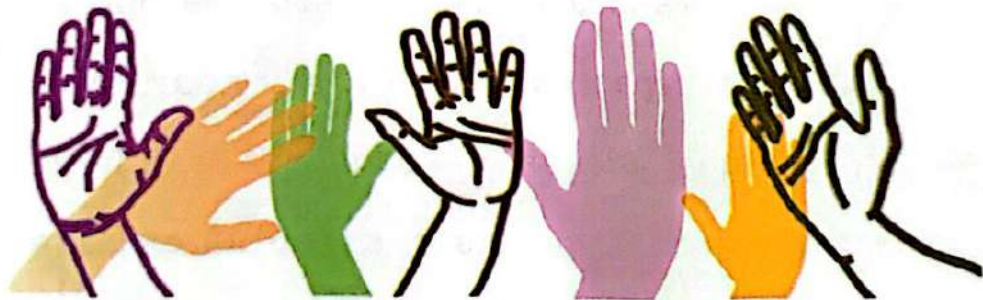


La currícula se implementará en capacitaciones por módulos a modo de talleres. Serán cinco módulos, presentados en cinco cartillas metodológicas, para un total de cinco talleres.

Los talleres se impartirán en bloques en dos etapas e capacitación. En la primera etapa de capacitación se formará a 50 personas, quienes serán las nuevas **formadoras y formadores** que replicarán los conocimientos a otras personas. Esta primera etapa de formación estará a cargo de un equipo técnico de facilitación designado institucionalmente. Para el desarrollo de esta etapa, se sugiere una jornada continua de capacitación de día y medio o dos días, ya que además de adquirir o afianzar conocimientos sobre los temas planteados en los módulos, estas 50 personas tendrán que prepararse para reproducir la capacitación. Cada cartilla metodológica propone la forma en que debe desarrollarse el taller que corresponde a ese módulo. Las instrucciones para su uso están en las primeras páginas

de cada cartilla. Los temas y los ejercicios en las cartillas, buscan mejorar de manera directa o sugerida las condiciones para la incidencia política de las personas participantes, otros temas buscan el fortalecimiento personal.

Es de importancia al formar a las primeras 50 personas, valorar o evaluar si los ejercicios planteados en las cartillas metodológicas funcionan bien, para saber si deben aplicarse en la réplica o segunda etapa de la capacitación. Esto debe hacerlo el equipo facilitador que la institución designe.



Del mismo modo, debe hacer las invitaciones correspondientes, preparar materiales y desarrollar los talleres. Cada taller tiene un tiempo de desarrollo entre siete y doce horas cada uno, se desarrollará con los dos prime-

ros grupos, de 25 personas por departamento, en jornadas de hasta dos días por taller.

La segunda etapa de la capacitación o réplicas, la llevarán a cabo las formadoras y formadores en cada uno de sus municipios. Se espera contar con un promedio de ocho formadoras y formadores por cada municipio participante.

Las formadoras y formadores, después de recibir la capacitación de cada módulo, dispondrán de una semana para preparar materiales y luego desarrollarán la réplica de dicho módulo. Se sugiere hacer las réplicas en jornadas de un día completo, que puede tener de seis a ocho horas de jornada para cubrir los temas básicos de cada cartilla. En promedio, las formadoras y formadores transmitirán los conocimientos adquiridos al menos a 432 personas de sus comunidades.

Desde el inicio de las capacitaciones, con el tema de Participación ciudadana, se puede observar la transversalidad de la incidencia política en todos y cada uno de los módulos, de manera que el tema, por central y vincu-

lante, se impregne desde el principio hasta la elaboración de todos y cada uno de los seis planes de incidencia política, para cubrir el total de los municipios participantes.

## **Contenidos de las cartillas**

### **El perfil de las personas participantes**

La **Escuela de incidencia política para el empleo digno y el emprendedurismo**, está dirigida a lideresas de diferentes edades como a líderes jóvenes, que forman parte de las redes que existen en los municipios que las instituciones que conforman la Plataforma Ciudadanía y Justicia Social apoyan.

Se determinan dos tipos de participantes en este proceso:

Las mujeres y jóvenes del primero grupo de 50 personas, que serán las formadoras y formadores que van a reproducir los conocimientos con otras 450 personas.

Mujeres y hombres que formen parte del grupo de 450 personas.

Las redes de mujeres y jóvenes van a proponer al primer grupo de participantes, sobre todo si ya participan en la incidencia y el trabajo de capacitación en las organizaciones o comunidades.



Por las características de los temas a tratar en esta escuela, se propone que el perfil sea el siguiente:

**De las personas jóvenes:**

De preferencia que tengan cargos directivos en las organizaciones a las que pertenecen.

Que tengan el respaldo de su organización.

Deben saber leer y escribir.

Con compromiso y disposición de participar en todas las etapas del proceso.

Edades entre 18 y 25 años.

Disponibilidad de tiempo.

Con reconocimiento en la comunidad o su organización.

Con deseo de trabajar en equipo.

Con buena autoestima.

Otros que el equipo local considere pertinente.

**De las mujeres:**

Lideresas en las redes de mujeres a las que pertenecen.

Con algún cargo directivo en la red u organización a la que pertenecen.

Saber leer y escribir.

Con experiencia de participación en su organización.



Con reconocimiento de la comunidad o la organización.

Con poder de decisión y disponibilidad de su tiempo.

Con deseo de trabajar en equipo.

Edad hasta 50 años.

Con buena autoestima.

Que cuente con el respaldo de su organiza-

ción.

Otro que el equipo local considere pertinente.

Si bien estas características son las que deben prevalecer en el proceso de selección del grupo de 50 personas iniciales, se establece que no todas pueden ser cumplidas, se recomienda que se cumplan en un 60% como mínimo.

## **Estructura curricular**

El siguiente cuadro plasma la estructura modular, desglosando los temas que contempla cada uno de los módulos así como los tiempos de duración de los temas y del módulo en su totalidad.

También se puede ver que las cartillas contienen temas y sub temas.

Esta estructura solamente es para aplicarla en la primera etapa de la escuela, donde temas y sub temas se desarrollarán en totalidad, para las réplicas se sugiere realizar tres sesiones de 3:00 horas cada una. El desglose de temas debe ser considerado antes de

la réplica.

Módulo	Temas	Tiempo
Módulo I: Participación ciudadana y liderazgo de mujeres y jóvenes.	Tema 1: Desarrollo de Liderazgos.	02 horas, 15 minutos
	Tema 2: La organización social como alternativa para la participación.	04 horas
	Tema 3: Ciudadanía y participación ciudadana	02 horas
Total en horas	08 horas, 45 minutos	
Módulo II: Inserción laboral e incidencia política.	Tema 1: Contexto general del empleo para jóvenes y mujeres.	01 horas, 55 minutos
	Tema 2: Inserción laboral	01 hora, 05 minutos
	Tema 3: Incidencia política y políticas públicas para la promoción de empleo	06 hora, 35 minutos
Total en horas:	10 horas 05 minutos	

Módulo III: Marco internacional y nacional para promoción de empleo digno, empleabilidad y emprendimiento.	Tema 1: La OIT y el marco de derecho internacional.	04 horas 16 minutos
	Tema 2: Marco legal nacional vinculado al empleo.	08 horas
	Tema 3: Construcción del plan de incidencia y análisis de poder.	03 horas 30 minutos
Total en horas:	15 horas, 46 minutos	
Módulo IV: Orientación para la inserción laboral y empresarial.	Tema 1: Valores en el trabajo	02 horas, 45 minutos
	Tema 2: Orientación ocupacional	01 hora 30 minutos
	Tema 3: Empleo y factores que favorecen la inserción laboral	01 hora, 30 minutos
	Tema 4: Programa y proyectos para fomento de emprendimientos.	01 hora, 20 minutos
	Tema 5: Construcción del plan de incidencia	04 horas
Total en horas:	07 horas, 45 minutos	

Módulo V: Negociando mejores prácticas laborales.	Tema 1: Diálogo social y negociación colectiva para mejores prácticas laborales.	02 horas, 10 minutos
	Tema 2: Condiciones básicas para la generación de empleo.	01 hora, 30 minutos
	Tema 3: Plan de incidencia	03 horas, 30 minutos
Total en horas:	07 horas, 10 minutos	

## Contenidos por módulo

### Módulo I: Participación ciudadana y liderazgo de mujeres y jóvenes

**Objetivo general:** Facilitar conceptos y herramientas metodológicas para formar liderazgos y para la comprensión de la participación ciudadana y sus mecanismos, así como para su ejercicio ante diferentes instancias públicas y privadas.

**Objetivos específicos:**

1. Transmitir a las personas participantes, elementos y características de liderazgos para que puedan, en la medida de lo posible, ser puestas en práctica en la conducción de

los procesos de incidencia.

2. Aportar y reflexionar sobre elementos de organización social que serán útiles en los procesos de incidencia.

3. Generar conciencia sobre las implicaciones y compromisos que conllevan la participación ciudadana en los procesos democráticos que se impulsarán.

### **Resultados esperados**

Al finalizar el módulo las personas participantes, conocerán sobre tipos de liderazgo y sus características, sobre participación social, organización y ciudadanía.

Deberán además, conocer algunas opciones de aplicación de la temática abordada.

#### **Tema 1. Desarrollo de Liderazgos**

El liderazgo personal y sus funciones

Las funciones de una lideresa o líder

Estilos de liderazgo

Las características de un líder o una lideresa

#### **Tema 2. La organización social como alternativa para la participación**

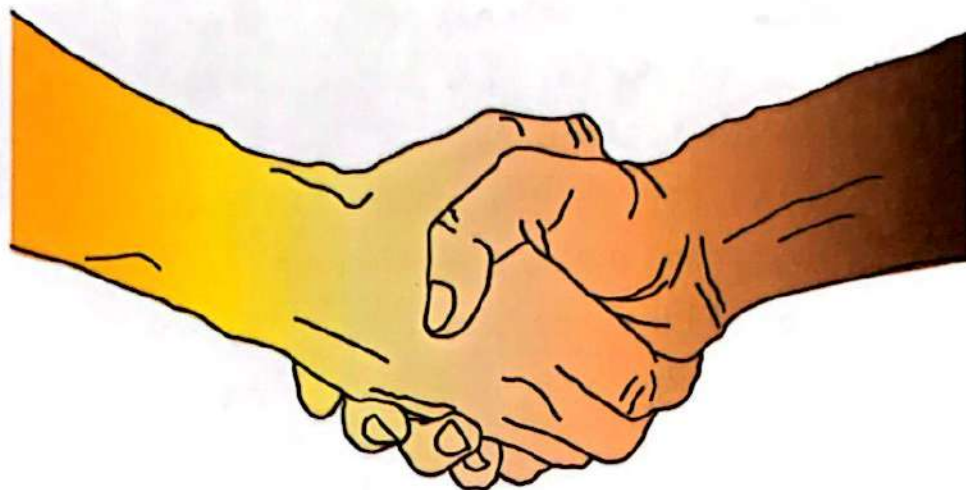
Tipos de organización y para qué sirven

Funcionamiento interno

Cómo organizarse

El derecho a organizarse

#### **Tema 3. Ciudadanía y participación ciudadana**



¿Qué es ciudadanía?

Participación ciudadana

Niveles de participación ciudadana

Ventajas de la participación

Espacios y mecanismos de participación

Espacios y mecanismos de participación ciudadana en el ámbito municipal

Espacios oficiales

Espacios civiles

## **Módulo 2: Inserción laboral e incidencia política**

**Objetivos generales:**

1. Dar a conocer a las personas participantes los conceptos básicos de: vulnerabilidad laboral, inserción laboral y el empleo como derecho.

2. Capacitar a las personas participantes en las primeras dos etapas del proceso de incidencia política.

**Resultados esperados:**

Finalizado el módulo de capacitación, quienes participen deberán conocer la situación actual del empleo para mujeres y jóvenes, de igual manera, deberán conocer el marco legislativo y regulador existente en el país.

Las personas participantes conocerán y serán capaces de definir el problema principal en la construcción del plan de incidencia.

Adicionalmente, deberán saber que usos y aplicaciones pueden dar a los conocimientos adquiridos y conocerán las herramientas a utilizar, a fin de poder aplicarlas en el proceso de réplica.

**Objetivos específicos:**

1. Analizar la situación de empleo en los grupos objetivos de atención: mujeres y jóvenes para sentar las bases en un futuro proce-



so de incidencia y en el proceso de réplicas.

2. Transmitir políticas y marco legal existente en el país para sustentar la base política de un posible planteamiento de cambios.
3. Determinar el problema principal relacionado con la generación de empleo digno y fomento de emprendedurismo, para elaborar un borrador de propuesta de incidencia.

**Tema 1.** Contexto general del empleo para jóvenes y mujeres

Vulnerabilidad laboral de mujeres y jóvenes

**Tema 2.** Incidencia política y sus etapas

Empleo como un derecho

**Tema 3.** Incidencia política y políticas públicas para la promoción de empleo digno

Principios de la incidencia política

Concepto y acciones de incidencia política

Para identificar la incidencia política

Para qué hacer incidencia política

Etapas de la incidencia política

Selección y análisis del problema

Análisis de causas y consecuencias

Desglose detallado de la causa identificada

como prioritaria

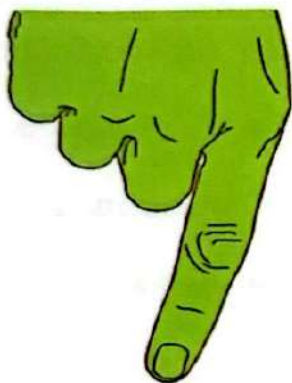
Definición de propuesta

Características de la propuesta

Características de la causa Pero ¿qué son las políticas públicas?

La identificación de audiencia

El establecimiento de los objetivos de la incidencia



Los argumentos que justifican el cambio

### **Módulo 3: Marco internacional y nacional para promoción de empleo digno, empleabilidad y emprendimiento**

**Objetivo General:** Conocer los acuerdos internacionales en los que se basan las normativas nacionales para fomentar el empleo digno, la empleabilidad y el emprendimiento.

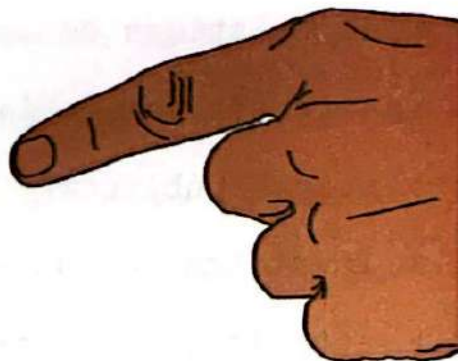
**Resultados esperados:** Al final del módulo quienes participen, deberán:

Conocer los convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado de Honduras.

Conocer el rol del Estado en la legislación hondureña, así como algunas leyes y programas

a favor de la generación de oportunidades de empleo y emprendimiento.

Conocerán los diferentes actores que intervendrán en el proceso de incidencia a desarrollar.



Saber cuáles son las opciones de aplicación de los conocimientos adquiridos así como las herramientas de transferencia que pueden utilizar en el proceso de réplicas a realizar.

**Objetivos específicos:**

1. Transmitir información para reflexión sobre aquellos convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que han sido firmados y ratificados por el Estado hondureño en pro de generar mejores condiciones laborales.
2. Conocer algunos elementos del marco jurídico nacional que fomenta y promueve la igualdad y mejores condiciones de vida para la población, así como programas que buscan generar oportunidades laborales.

3. Construir el mapa de poder para definir los diferentes tipos de actores que intervendrán en el proceso de incidencia.

**Tema 1.** La OIT y el marco de derecho laboral internacional

Derechos fundamentales del trabajador. Normativa y convenios

Eliminación del trabajo forzoso

Erradicar formas de discriminación en el trabajo

Erradicación del trabajo infantil

**Tema 2.** Marco legal nacional vinculado al empleo

Código de Trabajo

Ley de empleo por hora

Ley para el fomento del desarrollo de las MI-PYME's

Ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal

La Política Nacional de la Juventud y el Plan de Empleo Juvenil

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

### Tema 3. Construcción del Plan de incidencia

#### Análisis del espacio de decisión

El mapa de poder

### Módulo 4: Negociando mejores prácticas laborales

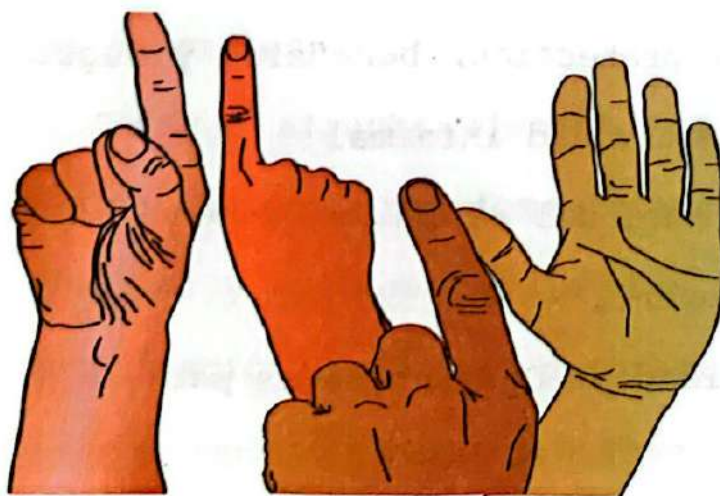
Este módulo tiene los siguientes objetivos:

1. Potenciar características personales importantes en la búsqueda de empleo y en la generación de emprendimientos.

2. Transmitir técnicas a utilizar para el proceso de búsqueda y obtención de empleo.

3. Transmitir opciones en la generación de autoempleo y mejoramiento de emprendimientos existentes.

4. Continuar la metodología de construcción del plan de incidencia, focalizando el tema del planteamiento de estrategias de incidencia para el planteamiento de cambio que resuelva



el problema principal identificado en el módulo 2. Vinculado a la falta de

empleo digno y el fomento de emprendimientos.

Resultados esperados. Al final del módulo quienes participen deberán saber:

Cómo se debe elaborar una hoja de vida y los elementos que deben considerar en un proceso de entrevista.

Conocer algunos programas y proyectos para el fomento de emprendimientos.

Saber cuáles herramientas pueden aplicar en cada uno de los temas para el proceso de réplica.

Conocerán sobre planteamiento de estrategias y programa de actividades para el proceso de incidencia a realizar.

### **Tema 1. Valores en el trabajo**

Deberes y competencias laborales

Deberes laborales

Competencias laborales

Compromiso y lealtad

Trabajo en equipo

Hábitos y comportamientos deseables en la vida laboral

### **Tema 2. Orientación ocupacional**

Preparación para una entrevista laboral

Diseño de hoja de vida

**Tema 3.** Empleo y factores que favorecen la inserción laboral

Empleabilidad

**Tema 4.** Programas y proyectos para fomento de emprendimientos

Fuentes generadoras de empleo

Auto-empleo o generación de emprendedurismo

**Tema 5.** Construcción de plan de incidencia

Estrategia y programa de actividades

## **Modulo 5: Negociando mejores prácticas laborales**

Objetivos del módulo:

1. Transferir algunos elementos y sus objetivos que intervienen en los procesos de negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales: los Sindicatos, Contratos laborales colectivos, etc.
2. Analizar algunas condiciones que se requieren en la economía para la creación de empleo
3. Elaborar un plan de incidencia para ser aplicado posterior a la finalización de la es-

**cuela.**

### **Resultados esperados**

Al final del módulo las personas participantes:

Deberán ser capaces de reconocer quienes toman parte en las negociaciones durante los procesos de incidencia.

Conocer cuáles son las herramientas que se utilizan para el momento del consenso.

Reconocer las condiciones básicas actuales sobre las que se fomenta la generación de empleo.

Sabrán cuál es el plan de incidencia a ejecutar.

Conocer las opciones de herramientas que pueden ser utilizadas en el proceso de réplica

**Tema 1.** Diálogo social y negociación colectiva para mejores prácticas laborales

Contrato colectivo

Sindicatos

Pacto social

Consulta tripartita

**Tema 2.** Condiciones básicas para la generación de empleo

Desarrollo de mercado interno

Desarrollo sector rural y agricultura familiar

Nuestro proyecto

Fomento de inversión pública y privada

**Tema 3.** Plan de incidencia

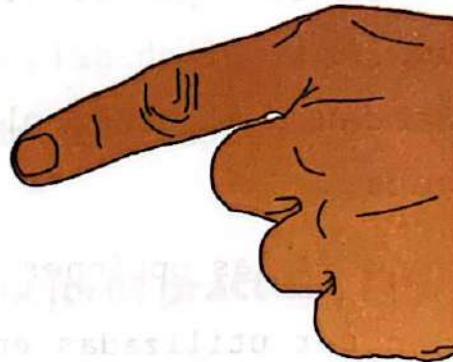
Tareas de preparación para una Campaña de Incidencia Política

Elaboración del plan de actividades

Evaluación y seguimiento

El seguimiento

La evaluación



## **Recomendaciones por módulo y fuentes de información**

Es importante que en el grupo de formadores a capacitar, dos grupos de edades distintas: mujeres y jóvenes, se equilibre la cantidad de participantes para que no haya predominio de un grupo sobre el otro.

El abordaje de algunos temas que están re-

lacionados con leyes, normas, convenios, políticas y demás, requiere al menos de copias impresas del material, por lo que deberá considerarse en la preparación de los módulos pero también en lo que respecta al presupuesto. Lo mismo se requerirá en las réplicas a real



# **Instrucciones para usar las cartillas metodológicas**

En las capacitaciones de la **Escuela de incidencia política para el empleo digno y el emprendimiento**, vamos a utilizar unos instrumentos metodológicos a los que llamaremos cartillas. Tendremos un total de cinco cartillas, una para cada módulo de capacitación. Primero, será el equipo facilitador quien haga uso de las cartillas y comparta la información y el conocimiento mediante talleres, después lo harán las formadoras y formadores a fin de transmitir los conocimientos a otras personas a través de las réplicas.

Para desarrollar los talleres y las réplicas están los "Ejercicios de transferencia", que sirven para empezar a hablar de un tema o para ampliarlo. En las cartillas se presenta primero un tema y después un ejercicio relacionado con ese tema.

**En cada cartilla encontrará:**

Los temas que se van a conocer y su teoría.

En qué orden se desarrollarán los temas.

Los ejercicios de transferencia y el tiempo que duran.

Los materiales que se van a utilizar por cada ejercicio.

## Para desarrollar los talleres

Asegúrese de que todas las personas facilitadoras y participantes sienten confianza y están a gusto. Es mejor que haya la misma cantidad de mujeres que de jóvenes. Cada taller debe prepararse con suficiente tiempo, tome en cuenta las condiciones del local donde van a desarrollar el taller. Revise y asegúrese de tener todos los recursos y materiales que necesita en para desarrollar cada tema y llevar a cabo cada actividad. Prepare los materiales de acuerdo al número de temas. Lea detenidamente las cartillas y siga las instrucciones que aparecen en cada **ejercicio de transferencia**, así sabrá qué carteles, papelógrafos y otros materiales debe preparar para todo taller y toda ré-

plica.

También debe preparar el **programa**, donde debe anotar los temas que se van desarrollar y el tiempo que llevará desarrollarlos.

Es preferible que cada equipo que imparta un taller se apoye en lecturas auxiliares. Al final de cada cartilla encontrará un listado de lecturas sugeridas.

En cada taller, realice las presentaciones o exposiciones despacio y de manera sencilla.

Haga espacios para preguntas y respuestas de forma recíproca, es decir, preguntas de sondeo por parte de la persona que facilita, como preguntas para pedir explicaciones o ampliaciones por parte de quienes participan.

Permita la reflexión y el análisis de las personas participantes.

Evite los espacios de disminución de energía o concentración del grupo participante. Esto se puede lograr haciendo diná-

micas.

Siempre, al finalizar cada tema realice un cierre con las conclusiones correspondientes lo mismo de la jornada en general.

## Desarrollo por módulo

### Bienvenida y apertura

El equipo facilitador debe iniciar el taller presentándose a sí mismo y dar la bienvenida a las demás personas. Es importante generar un ambiente de confianza, así que se debe hacer sentir bien al grupo de participantes, quienes pueden preguntar, consultar y expresar sus inquietudes en cualquier momento. ¡La motivación es importante!

### Presentación y expectativas

En este momento, es ideal conocer las expectativas que el grupo tiene de la capacitación.

Para hacer las presentaciones y saber qué espera el grupo del taller que va a desarrollar, puede hacer uso del instrumento "El pasaporte", que encontrará como **Anexo 1** en

esta cartilla, luego puede hacer variantes de esa dinámica, porque en las sucesivas capacitaciones, se espera que ya se conozcan todas o la mayoría de las personas participantes.

### **Conversación de medición**

Después de las presentaciones, es importante saber qué saben y entienden las personas participantes sobre los temas que van a ampliar en cada taller, para esto se puede hacer una conversación de medición, use el ejercicio: "Mi conocimiento del tema", que usted encontrará en cada cartilla como el **Anexo 2**. Ese mismo anexo le servirá para realizar una de las evaluaciones finales, al concluir el taller.

### **Reglas y acuerdos**

La convivencia y la participación necesitan algunas reglas de comportamiento. Estas reglas, se establecen de común acuerdo entre el grupo participante y el equipo facilitador antes de empezar con los temas de cada taller y se tendrán presentes durante cada módulo de capacitación. Se propone para ello

el ejercicio: "El contrato", que podrá encontrar en cada cartilla como **Anexo 3**. Cuando estén redactadas, deben colocarse en un lugar visible.

### **Objetivos y programa del taller**

Finalizada la conversación de medición, haga la presentación de los objetivos del taller y del programa, que encontrará esquematizado en el **Anexo 4** de cada cartilla. Recuerde que el programa debe presentar los tiempos que llevará desarrollar cada tema.

Todo debe colocarse en un lugar visible, ya sea en un papelógrafo, cartulina o tarjetas grandes.

Las tarjetas con las expectativas, recogidas en la presentación mediante el ejercicio "El pasaporte", colóquelas junto a los objetivos y el programa, revise con el grupo si éstos están de acuerdo con las expectativas.

### **Contenidos y actividades del taller**

Asegúrese de cubrir todos los temas. Siga las instrucciones de los ejercicios de transferencia. Use los anexos y haga adaptaciones si

es necesario.

## Cierre y evaluación del taller

Siga las instrucciones y sugerencias que están en cada cartilla sobre este apartado.

## Bibliografía y lecturas sugeridas

En caso que se quiera conocer más del material consultado, el siguiente cuadro es un compendio de algunas páginas web consultadas, por módulo y tema. También menciona otros documentos.

I. Participación ciudadana y liderazgo de mujeres y jóvenes	Marco legal de la participación de jóvenes y mujeres	Constitución de la República.  Ley de Igualdad de oportunidades. Instituto Nacional de la Mujer.  Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento Oficial.  Convención de los Derechos del Niño, UNICEF, 2006. Ley Electoral y de Organizaciones Políticas, Tribunal Supremo Electoral, República de Honduras, 2004.

	Espacios y mecanismos de participación	Mecanismos de participación ciudadana en la toma de decisiones locales: Una visión panorámica, 2000.
II. Inserción laboral e incidencia política		Rutas Laborales para la Integración Social en Honduras. Una propuesta de acción para la reducción de la pobreza desde el mercado de trabajo. Febrero 2005.  Estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas. Generalidades del mercado laboral.
	Empleo como un derecho	Constitución de la República
	Concepto de incidencia política y sus etapas	Manual para la Facilitación de Procesos de Incidencia Política. WOLA/CE-DPA, 2005.  Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG).

<p>III. Marco internacional y nacional para promoción de empleo digno, empleabilidad y emprendimiento.</p>	<p>Derechos fundamentales del trabajador. (Normas, convenios)</p>	<p>Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. OIT, 2002. Un vistazo por los derechos laborales básicos en Honduras. ASEPROLA, 2004. Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones de España, 2003.</p>
	<p>Políticas y legislación públicas vinculadas al empleo</p>	<p>Código de Trabajo Ley de empleo por hora Ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's.  Ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal.  Política Nacional de la Juventud por una ciudadanía plena.  Propuesta Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras.  Plan Empleo Juvenil 2011-2013. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.</p>
	<p>Construcción del Plan de Incidencia</p>	<p>Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG).</p>

IV. Orientación para la Inserción laboral y empresarial	Empleabilidad	Erazo, Wendell, ASONOG, 2015. Condiciones de empleabilidad en el marco de la oferta y demanda laboral para mujeres y jóvenes en la región de Occidente. Noviembre 2015, pág. 6-7.
V. Negociando mejores prácticas laborales		Contrato colectivo. Código de Trabajo
	Consulta tripartita	Decreto 122-2011 OIT, Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144, 2011.
	Desarrollo sector rural y agricultura familiar	Erazo, Wendell. Condiciones de Empleabilidad en el marco de la oferta y demanda laboral para mujeres y jóvenes en la región de Occidente, ASONOG, noviembre 2015, pág. 4,12,20,29,41,52,64,78.
	Fomento de inversión pública y privada	FOSDEH, INVERSIÓN PÚBLICA. La ruta del desarrollo sostenible, 2013.
	Formulación plan de incidencia, socialización e implementación	Manual para la Facilitación de Procesos de Incidencia Política. WOLA/CE-DPA. ¿Cómo diseñar un plan de incidencia en políticas públicas?

	Programa de actividades	Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), pág. 53-55.
	Evaluación y Seguimiento	Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), pág. 55-56.
	Formación de formadoras y formadores.	Pérez, Belmar Mercedes, Estrategia de Formación de Formadoras en Liderazgo y Ciudadanía Activa de las Mujeres, ASONOG, 2012, pág. 3, 5-8

## Índice

Introducción	05
Los antecedentes	05
La fundamentación teórica	08
Los objetivos de esta currícula	09
Resultados esperados	10
Enfoque metodológico de la escuela	10
Contenidos de las cartillas	14

Estructura curricular	17
Contenidos por módulo	20
Módulo 1	20
Módulo 2	22
Módulo 3	25
Módulo 4	28
Módulo 5	30
Recomendaciones por módulo y fuentes de información	32
Instrucciones para usar las cartillas metodológicas	33
Para desarrollar los talleres	35
Desarrollo por módulo	37
Bibliografía y lecturas sugeridas	40
Índice	44

ESCUELA DE INCIDENCIA POLITICA PARA  
EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO

